

学校段階間・教科等間の相互連携を促す校内研修

—「逆向き設計」論に基づく校内研修プランの提案—

野村 幸代¹⁾、黒瀬 小百合²⁾、山崎 弥生²⁾、野中 陽一郎³⁾

1) 高知大学大学院総合人間自然科学研究科教職実践高度化専攻

2) 高知大学大学院総合人間自然科学研究科教職実践高度化専攻 院生

3) 高知大学教育学部

In-school Trainings to Promote Reciprocal Cooperation of Teachers in Both Elementary Schools and Junior High Schools and of Teachers Beyond Subjects: A Suggestion of Training Plans Based on “Backward Design”

NOMURA Sachiyo¹⁾, KUROSE Sayuri²⁾, YAMAZAKI Mio²⁾, NONAKA Yoichiro³⁾

1) Programs for Advanced Professional Development in Teacher Education Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Kochi University

2) Programs for Advanced Professional Development in Teacher Education Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Kochi University, Graduate student

3) Faculty of Education, Kochi University

要約

本研究の目的は、学校段階間・教科等間の相互連携を促す校内研修プランを「逆向き設計」論に基づいて提案することである。本実践は「組織的な授業研究開発」という教職大学院の授業内容を踏まえ行われた。提案されたプランは、校内研修の課題の1つである「研究の継続性・発展性の不十分さ」の解決と、「学校段階間・教科等間の相互連携」という学校教育の実現に資するものである。

キーワード：校内研修、学校段階間・教科等間の相互連携、「逆向き設計」論

1. 目的

平成27年8月26日に文部科学省が公表した「教育課程企画特別部会 論点整理（報告）」は、「学校を、変化する社会の中に位置付け、教育課程全体を体系化することによって、学校段階間、教科等間の相互連携を促し、さらに初等中等教育の相対的な姿を描くことを目指すものとする」ために出されている。学校段階間の接続の不十分さは「中1ギャップ」を生み出す大きな要因ともなっている。高知県においては、「保・幼・小・中・高をつなぐ相互連携教育ガイド

ライン」が出され、小中の授業交流や連絡会などの先進校の取り組みも紹介されている。また、「第2期高知県教育振興基本プラン（第3次改訂版）」では、「学力向上に向けて教員同士が学びあう仕組みの構築」として、同一教科の担任が複数配置されている中学校において、複数の教員が学年をまたがり同じ教科を担当する「タテ持ち」を実施することと、同じ教科の教員が複数いない場合は、教科の枠を超えたチームを編成し、授業において協議しあう「教科間相互連携」の導入がなされている。このように、学校段階間と教科等間

にわたる相互連携は本県にとって重要な課題である。

校内研修は、教師の学びを促進する重要な機会である。平成22年に公表された国立教育政策研究所の「教員の質の向上に関する調査研究報告書」によると、公立小中学校各1000校を対象にした調査の結果、校内研修のための組織として「研究推進委員会、校内研究のための全校的な委員会が組織されている」のは、小学校は90.5%、中学校は79.8%であり、多くの小中学校で委員会を基軸に研究を活性化させ、校内研修を重視していることがわかる。しかし、同報告書によると、校内研修の課題として「研究の継続性・発展性が十分ではない」という点が挙げられており、理論に基づく俯瞰的な研修の視座が必要であると考えられる。

本稿では、上記の課題を解決する1つの手がかりとして「逆向き設計」論に基づいて、学校段階間と教科等間の相互連携を促進する継続的・発展的な校内研修プランを作成し、その可能性を論じる。

2. 「逆向き設計」論

「逆向き設計」論は、ウィキンズとマクタイ(Wiggins & McTighe, 1998)により提唱されているカリキュラムや単元の設計理論である。これは、求められている結果から論理的に計画を組み立てる。逆向き設計には3つの段階がある。第1段階は「求められている結果を明確にする(Identify desired results)」ことである。換言すれば、価値ある教育目標を明確に定めることである。校内研修においても、その研修を通して何を成し遂げるべきかという目標を明確に定める。目標を定めるためには「本質的な問い(Essential question)」を設定することが必要である。「本質的な問い」とは、人生を通して何度も起こる重要な問いや、学問の核となる観念を探索するような問いである。「本質的な問い」を通して、転移の可能性の高い知識や技能の獲得を目指している。本実践の場合、学校段階間や教科等間で教師に共通する「本質的な問い」を設定する。第2段階は「承認できる証拠を決定する(Determine acceptable evidence)」ことである。「本質的な問い」の達成状況を判断するためには、パフォーマンス評価やルーブリック評価など、ペーパーテストの結果では評価できない「真正の評価(Authentic assessment)」を行うことが求められる。本実践では、従来の校内研修参加者の事後アンケートや感想に留まらない「承認できる証拠」の収集方法を定める。第3段階は「学習経験と指導をプランする(Plan learning experiences and instruction)」ことである。求められている結果を達成し、その結果を承認できる証拠を収集できるような研修プランを具体的にデザインする。

西岡(2005)は、「逆向き設計」論の意義として、目標と評価法の対応関係を厳密に規定していることや、単元設計

を「本質的な問い」を中心に据えて行うことができることを挙げている。この利点を活用することにより、「本質的な問い」を中心に据えて学校段階間や教科等間に共通する目標を設定し、その目標の達成プロセスを計画し、目標達成の指標となる評価方法を明確にすることにより、一貫性を持った一連の研修プランを立てることが可能になると考える。

3. 方法

令和元年度の後学期に高知大学大学院教職実践高度化専攻で開講された「組織的な授業研究開発」の授業で、15コマのうち5コマを用いて「逆向き設計」論に基づく学校段階間あるいは教科等間をつなぐ校内研修プランを作成した。受講生は、学校運営コースに所属する現職院生で、教員経験が20年以上の2名である。まず、校内研修を充実させるための鍵として、ノールズ(Knowles, 1984)の「アンドラゴジー(andragogy)」の概念を検討した。子供の学びを追求するpedagogyではなく、大人の学びに必要な「自己概念の形成」や「学習経験の活用」の重要性などを学んだ。次いで、「逆向き設計」論について、そのデザイン方法と意義を学び、時間外学習として校内研修プランをデザインした。その後、各自がデザインした研修プランを「逆向き設計」論の指針に基づいて改善した。また、研修の継続性や発展性を実現するため、校内研修の評価指標を作成した。最後に、校内研修プラン作成から学んだことを省察した。

4. 校内研修プラン

校内研修の目的を「コミュニケーション能力の育成」というものに設定し、2種類の校内研修プランを提案する。1つ目は小学校と中学校の学校段階間の相互連携を目指したものであり、2つ目は中学校における教科等間相互連携を目指したものである。1つ目は小学校教諭が、2つ目は中学校教諭が作成した。

4.1 学校段階間相互連携を目指した校内研修プラン

【概要】本プランは、同中学校区内の小学校と中学校が同じ目標をもって合同で授業研究会を推進することを目的としている。小中学校の勤務体系や多忙さに鑑み、合同で実現可能な全5回の実施とし、講話による研修と公開授業による研修の2本立てとした。

まず、「本質的な問い」を「子どもの成長に、教職員がどう関われば、スムーズなコミュニケーション能力の向上につながるのだろうか」に設定し、この問いを解決することを目指す。本研修により、教職員は「①小中相互連携を意識した授業の実施の必要性がわかる」「②コミュニケーション能力とは何かを明確にもち、授業の中で工夫できる」「③教科と校種が

違って、授業を見る視点を統一した授業研究会の実施ができる」の3つについて知ることができる (knowledge) と考えている。

「①小中相互連携を意識した授業の実施の必要性がわかる」については、主に第1回研修において知識を得る場とする。子どもたちのスムーズなコミュニケーション能力の向上を図るためには、発達段階に応じた教職員の関わりが必要であり、そのつながりを把握し、各校種で継続的に関わるのが重要である。そのため、まず「小中相互連携の必要性」について理解することが第1段階である。より具体的な内容により教職員の理解を促進するために、講話による研修は実際に教師の経験を踏まえたうえで研究者として活躍している人材を講師とすることが望ましい。その上で、第2回以降を実施することにより、第1回目の研修で得た知識を深める場とする。これにより、教職員は小中相互連携の必要性について、自分の言葉で説明することができるようになり、小中相互連携を意識した授業の実施へとつながる。

「②コミュニケーション能力とは何かを明確にもち、授業の中で工夫できる」については、主に第2回研修において知識を得る場とする。発達段階に応じたコミュニケーション能力を理解するためには、就学前からのコミュニケーション能力について講話ができる講師が望ましい。その上で、第3回以降を実施することによって、これまでの研修で得た知識を深める場とする。これにより、教職員はコミュニケーション能力の育成に視点をのいた授業ができるようになり、明確な視点をもった授業の工夫ができることにつながると考える。

「③教科と校種が違って、授業を見る視点を統一した授業研究会の実施ができる」については、全体研修を通して、小中の教職員が積極的に相互連携を図ろうとすることができるようになり、校種や教科の違いに関係なく、同じ視点をも

つことで、発達段階の違う対象でも、異校種の先生方と意見を交換することによって、合同研修がうまくいくということを理解できる。

さらに、上記の3つに関しては、パフォーマンス評価や研修後アンケートを実施する。パフォーマンス課題については、研修の第2回から第5回にグループワーク及びグループ発表を行う。毎回違うメンバー編成を行い、多様な考え方を知る機会とする。そうすることで、小中相互連携の必要性を感じることができる。また、第2回から第5回においては、公開授業を位置付け、実際の授業をもとに検討会をもつ。そうすることで、より具体的な検討会となり、内容に深まりが出てくるであろうと考える。

異校種による合同研修のため、互いの捉え方の相違を共通認識とするために、個々の教職員のより深い自我関与が必要となる。そこで、研修プラン及び研修後アンケートについては、アンドラゴジーの理論を用いる。アンドラゴジーとは、「成人の学習を援助する技術と科学」と定義されており、自己評価のプロセスが勧められている。成人が自分の教育的目標に向かって進歩しているという証拠を、自分自身で見つけられるようにするためにエネルギーが注がれている考え方である。そこで、研修内容には「目的志向型」、「活動志向型」と「学習志向型」という、アンドラゴジーで説明されている成人の3つの学習者のタイプに合わせた研修を盛り込んだ。また、教職員のメタ認知及び研修の総合評価としての指標を設定する。達成できたかどうかを個々に評価することで、今後へつなげたい。このように、評価を明確にした研修を実施することで、「子どもの成長に、教職員がどう関われば、スムーズなコミュニケーションの育成につながるのか」という本質的な問いへの答えが見えてくるのではないかと考える。

【研修プラン】 小中合同の校内研修プラン < > アンドラゴジーによる考え方

第1段階：求められている結果	
設定されているテーマ：「コミュニケーション能力の育成」 ～小中で相互連携したコミュニケーション能力向上のための授業改善～ 設定されている課題：コミュニケーション能力と小中相互連携の必要性について共通認識を持ち、共通視点に立った合同授業研修会を実施する。 設定されている目標：全教職員が小中相互連携の必要性、また共通した「コミュニケーション能力」の育成について理解し、授業改善に活かすことができるようになる。	
理解：教職員は次のことを理解する。 <i>understanding</i> ①小中相互連携を意識した授業の実施の必要性	本質的な問い <i>questions</i> ・子どもの成長に教職員がどう関われば、スムーズなコミュニケーション能力の向上につながるのだろうか。

<p>がわかる。</p> <p>②コミュニケーション能力とは何かを明確にもち、授業の中で工夫できる。</p> <p>③教科と校種が違って、授業を見る視点を統一した授業研究会が実施できる。</p>	
<p>教職員は、次のことを知る。 <i>knowledge</i></p> <p>①小中相互連携の必要性が分かる。</p> <p>②コミュニケーション能力の概念が分かる。</p> <p>③授業を見る視点を小中で共有することが大切であることが分かる。</p>	<p>教職員は、次のことができるようになる。 <i>skills</i></p> <p>①小中相互連携について説明することができるようになる。</p> <p>②コミュニケーション能力の育成に視点をおいた授業ができるようになる。</p> <p>③積極的に相互連携を図ろうとすることができるようになる。</p>
第2段階：評価のための証拠	
<p>パフォーマンス課題 <i>tasks</i></p> <p>①グループ協議で自分の考えを伝える。</p> <p>②グループ協議の内容を全体に発表する。</p> <p>③公開授業を通して、授業実践を発表する。</p>	<p>他の証拠 <i>other evidence</i></p> <p>・研修後アンケート（研修評価シート）</p>
第3段階：研修プラン	
<p>研修活動 <i>learning activities</i></p> <p>【事前】 小中相互連携についてのイメージやコミュニケーション能力の捉え方、また、研修で知りたいことなどを聞き取り調査しておく。＜レディネス・自己概念＞</p> <p>【第1回】 目的：それぞれが内包している小中連携に対する概念の相違を明らかにしたうえで、小中相互連携について理解し、共通認識を図る。</p> <p style="text-align: center;">＜目標志向型の意欲向上・方向付け・動機付け＞</p> <p>内容：小中相互連携について講話を聴く。推進のための具体的方策を検討し、共通認識を図る。</p> <p>【第2回】 目的：それぞれが内包しているコミュニケーション能力に対する概念の相違を明らかにしたうえで、コミュニケーション能力について自分たちで理解し、具体的にどのような力を子ども達に付けていくのか、共通認識を図る。</p> <p style="text-align: center;">＜目標志向型の意欲向上＞</p> <p>コミュニケーション能力についてイメージを共有する。</p> <p style="text-align: center;">＜活動志向型の意欲向上・即時性・方向性・動機付け＞</p> <p>内容：コミュニケーション能力について講話を聴く。</p> <p style="text-align: center;">統一して目指す姿を検討する。（グループワーク）</p> <p>【第3回】 目的：小学校の国語科合同授業研究会をとおして、コミュニケーション能力の育成について検討し、課題については今後へつなげる。＜学習志向型の意欲向上・学習経験＞</p> <p>内容：公開授業と事後研究会（講師を招聘し助言をもらう）</p> <p>【第4回】 目的：中学校の外国語科合同授業研究会をとおして、コミュニケーション能力の育成について検</p>	

討し、第3回の校内研修で挙げられた課題に対する手立て及び成果について話し合う。

＜学習志向型の意欲向上・学習経験＞

内容：公開授業と事後研究会（講師を招聘し助言をもらう）

【第5回】 目的：小中相互連携研修について、成果と課題を共有し、来年度の方向性の案を検討する。

＜自己概念・方向付け＞

内容：公開授業と事後研究会（講師を招聘し助言をもらう）

【研修の評価指標】

アンドラゴジーの理論において、「学習は継続的なプロセスである」という考え方に近づくために重要であるとされている「①学習者の学習の促進・阻害という点から、プログラムそのものの長所と短所を評価すること」

「②学習ニーズの再診断という観点から学習評価を行うこと」「③深い自我関与のための自己評価を行うこと」を基に、成人研修という観点から研修後アンケートを構成する評価指標の項目を設定した。

(4段階評価：そう思う おおむねそう思う あまりそう思わない そう思わない)

項目分類	項目	評価
①プラン評価	①-1 構成	教職員同士が十分に意見交流できる構成になっていたか。
	①-2 必要性	小中相互連携の必要性を認識できる内容であったか。
②学習者の学習の促進・阻害に対する評価	②-1 学習環境	教職員が身体的にゆとりをもって研修を進めることができる物的環境が整っていたか。
	②-2 相互交流	教職員間が相互信頼をもち、共同決定ができる内容であったか。 各校種の経験をもとに、意見を出し合うことができる場の設定（時間・グループ人数）であったか。
③学習のニーズ診断	③-1 学習の可能性	教職員が新しい知見を得て、これまでの経験を改善できる内容であったか。
	③-2 心的支援	教職員が相互に信頼し合える雰囲気を作り出す支援ができていたか。
	③-3 課題との整合	学校の直面している課題にあった研修の内容であったか。
④学習者自身の評価	④-1 必要性	小中相互連携の必要性が理解できたか。
	④-2 学習の可能性	コミュニケーション能力について理解できたか。
	④-3 課題との整合	視点に沿った授業参観ができたか。 視点に沿った協議ができたか。
自由記述	(研修に関してお気づきになったこと 等)	項目外の意見について学習者のニーズ把握するため

【研修プラン作成後の省察】

小中合同研修を提案したが、この様式を小中で統一するだけでも、相互連携した研修の実施が可能となる。例えば、第1段階の「設定されている目標」「理解すること」「本質的な問い」の部分までを小中で統一しておき、それぞれにシートを活用した研修を実施するだけでも効果が表れると考えられる。その際、目標の設定においては、子どもの実態から小中が共同して考えることができる設定であることが必要となる。そこに、小中相互連携の必然性が生み出されることも期待できる。

また、本テンプレートは、各校で作成する「教科経営案」にも活用ができる。同様に「設定されている目標」の部分までは全教科共通とし、全体プラン及び単元プランを本テンプレートで作成しておく、教科間の相互連携も図ることができるであろう。また、そうすることで、異動があっても全教科の方向性が統一されるシステムになると考えられる。本設計は、本質的な問いを設定することで、その解決のために何ができるようにするのが明確になる。そうすることで、年間の研修のすべてが継続した研修としてつながりをもつことができる。また、評価指標を明確にし、アンケート結果を次の研修へ活かすことで、研修の質の向上に役立ち、発展性のある研修へつながる。つまり、本テンプレートは、活用方法を工夫することで、意味のあるプラン書となり、活用方法はまだまだ広がる可能性があるのではないかと考える。

4.2 教科間相互連携を目指した校内研修プラン

【概要】本プランは、大規模または中規模の中学校における校内研修プランである。前述したように、「第2期高知県教育振興基本プラン（第3次改訂版）」では、同一教科の担任が複数配置されている中学校において、複数の教員が学年をまたがり同じ教科を担当する「タテ持ち」を実施することと、同じ教科の教員が複数いない場合は、教科の枠を超えたチームを編成し、授業において協議しあう「教科間相互連携」を行うことが求められている。学校で組織的なOJTの取り組みをするという視点において、タテ持ちや教科間相互連携をすることは重要

であり、大規模または中規模の中学校にとって、学校全体で生徒や授業について考える際、「5教科のタテ持ち＋技能教科の教科間相互連携」型の学校体制として校内研修を進めていくことが望ましいと考える。

タテ持ちの組織づくりでは、教科間をつなぐ存在が必要となる。日頃は、主幹教諭を中心に週1回行われる教科会において、授業力の高まっている教科の取り組みを紹介したり、進んでいない教科へのテコ入れをしたりしながら、教科同士の競い合いや高め合いもなされている。しかし、それだけでは学校全体のものになっていない場合がある。教科のタテ糸と学年団のヨコ糸をつなぐためにも、全校研修が重要である。目の前にいる同じ子どもたちを見て、自分たちの課題をどう捉えて解決していくのかという点を、同一教科や異教科の視点を交えながら考え、同じ学校の教師として生徒に育成すべき力を明確化・共有化し、組織的・協働的に取り組むために有効なものが、全校研修であると考えられる。

「タテ持ち」に関しては、同一教科の教員の相互連携をはかるために、教科会を行う。この教科会では、研究授業における学習指導案の検討も行い、作成する。大規模または中規模の中学校において、国語・社会・数学・理科・英語の5教科の教員は複数配置されているため、多くの意見を出し合って検討することが可能となる。しかし、音楽・美術・保健体育・技術・家庭の技能教科は1～2人の配置であるために、技能教科の教師が自分の授業方法や生徒の見方について自分の考えに固執しがちになる。それを避けるためには、技能教科が全技能教科で1つのチームとなり、学習指導案検討を行うことが望ましいと考える。学習指導案作成後、場合によっては別クラスで同じ内容の授業を行い、それをもとに再構築し、全校研修として授業を公開する。これらのチームは、研究授業の事後研修においても同じチームで振り返りをする。そのことによって、1つの授業に関して、学習指導案の作成から事後検討会まで同じメンバーで考えることができるため、次の授業においても、積み上げながら持続的に考え、常に同じチームで研究を進めることが可能となる。

本プランの全校研修は全教科が授業を公開し、年間9回行う。「本質的な問い」は、「教師に必要なコミュニケーション能力とはどのようなものか」に設定した。教師は個人で授業を考え、生徒たちに対して授業をする。しかし、それだけでは授業力向上に限界があり、教材や生徒に対する見方や考え方が一方的になることが多い。それを解決するためには、教師は学び合う必要があり、コミュニケーションが重要となる。つまり、「コミュニケーション能力とはどのようなものか」という問いは、人生を通して何度も起こる問い、まさに「本質的な問い」となる。

この本質的な問いに取り組むために、教師は、研究授業での生徒たちの姿を通じて、自分の授業の良さや課題を知り、他の教師の考えを知るという *knowledge* が必要である。この *knowledge* を確かめるために、次のようなパフォーマンス課題を設定する。①教師は授業を参観し、個人での気づきを授業参観シートに書く。授業参観後の事後研修において、研究授業を振り返り、気づきを付箋

に書く。②個人で書いた付箋をグループのシートに貼りながら、自分の考えを他者に話す。③グループ討議や全体共有において、他者の考えを聞いて意見交換し、自分の考えを再構築する。これらを行うことによって、対象との対話（教材や生徒の行動とつながる）、他者との対話（授業者や参観者の考えとつながる）、自己との対話（自分の考えを再構築する）ができるようになるという *skills* が身につくと考えられる。

事後研修の検討会は、4～5人の討議しやすい人数で構成する。研究授業のチーム以外の参観者でくじを引いて、ランダムなグループを編成する。そのことによって、毎回、事後研修のメンバーが異なり、誰とでもコミュニケーションをし、さまざまな意見を聞くことができる。事後研修でのグループ討議では、自分の経験と重ね、自分の授業に置き換えるとどのようなようになるのか、生徒をどのように動かすのか、生徒の思考はどのようなになっているのか等について意見交換し、自分の考えを再構築する。

【研修プラン】タテ持ち（5教科）＋教科間相互連携（技能教科）の中学校における校内研修

第1段階：求められている結果	
設定されている目標 <i>goals</i> 授業力向上のための教師のコミュニケーション能力の育成	
理解：教師は次のことを理解する。 <i>understanding</i> 授業力向上のための教師のコミュニケーション能力とは何かを理解する。	本質的な問い <i>questions</i> 教師に必要なコミュニケーション能力とはどのようなものか。
教師は、次のことを知る。 <i>knowledge</i> ・研究授業での生徒たちの姿を通じて、自分の授業の良さや課題を知る。 ・他の先生方の考えを知る。	教師は、次のことができるようになる。 <i>skills</i> ・対象世界（教材、生徒の行動）とつながることができる。〔対象との対話〕 ・他者（授業者、参観者）の考えとつながることができる。〔他者との対話〕 ・自分の考えを再構築することができる。〔自己との対話〕
第2段階：評価のための証拠	
パフォーマンス課題 <i>tasks</i> ・研究授業を参観して、自分の考えを付箋に書く。	他の証拠 <i>other evidence</i> ・授業参観シート

<ul style="list-style-type: none"> ・付箋を貼りながら、自分の考えを他者に話す。 ・他者の考えを聞いて意見交換し、自分の考えを再構築する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・KJ法によるグループ討議でのワークシート ・再構築した考えを書いたワークシート
第3段階：研修プラン	
<p>研修活動 <i>learning activities</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究授業を参観し、授業参観シートに記入する。 ・本時の授業と自分の経験を重ねて、生徒の姿から気付いたことを付箋に書く。 ・グループ討議で自分の気づきを話す。 * 授業者と同じ教科はチームで事後研修の討議を行う。 ・他の参観者の気づきや思いを知り、意見交換する。 <p style="padding-left: 20px;">グループ討議</p> <p style="padding-left: 20px;">全体共有（グループ代表、授業者、教科主任、クラス担任）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の考えを再構築する。 ・次の目標を立てる。 	

【研修の評価指標】

評価は全て4段階評価（そう思う おおむねそう思う あまりそう思わない そう思わない）で行う。

校内研修の活性化には、当事者意識、同僚性、マネジメントスキルが必要だと考える。当事者意識とは、校内研修を自分事として捉え、研修したことを主体的に自分の実践に活かしていこうとすることである。同僚性とは、学校はチームで成り立ち、同僚と協働的に取り組み、互いの価値観の交流を介し専門家として成長し合うということである。マネジメントスキルとは、校内研修というプロジェクトを成功に導くために責任をもって計画を立てたり参加したりすることである。こうした当該の3観点に関連する項目をチームやグループ、そして企画という枠組みの中で振り返るこ

とにより、活性化された校内研修になると考え、研修の評価指標となる各項目を作成した。

（チーム内評価）

「チーム内評価」は、授業者を含む同一教科のメンバー（技能教科は、全技能教科で1チーム）での取り組みにおいて、学習指導案作成から事後研修の討議までを振り返り、評価する。これは、**授業者を含むチームメンバーが個人評価をする**。自分の経験と重ね、チームに自分の意見を言い、チーム全員が発言できる雰囲気を作り、他者の意見を聞いて自分の考えを再構築していくことで、次につながる振り返りになると考える。

1	全校研修までに、チームで十分に検討して練り上げた授業になるようプラン的なチーム会ができたか。 〔同僚性〕
2	事後研修のチーム討議では、本時の授業と自分の経験を重ねながら、自分の気づきが言えたか。 〔当事者意識〕
3	チーム討議では、チームのメンバーが全員、意欲的に意見が言えたか。 〔同僚性〕
4	チームのメンバーの意見に対して、自分の意見（共感、質問など）を言えたか。 〔当事者意識〕
5	全体討議・授業者・教科主任・クラス担任の意見を聞いて、これからの自分の実践に取り入れようとするこ とがあったか。（振り返り用紙参照） 〔当事者意識〕

6	研究推進委員会が設定した目標は、適切だったか。 [マネジメントスキル]
7	本時の授業は、今回の目標と教科目標を取り入れた授業だったか。 [マネジメントスキル]

*これから自分の授業で実践したいと思ったこと、今後設定したい目標を書く。

(グループ内評価)
 「グループ内評価」は、ランダムに編成されたグループであるために、日頃話す機会が少ない教師と話せる時間となる。これは、授業者を含むチームメンバー以外で編成されたグループメンバーが個人で評価する。同じ授業を参観し、どのような視点で捉えているのかについて、他教科の意見を聞くことで新たな視点を作ることができ、自分の考えの再構築となる。

1	グループ討議では、自分の経験を重ねながら、自分の気づきを言えたか。 [当事者意識]
2	グループ討議では、グループのメンバーが全員、意欲的に意見を言えたか。 [同僚性]
3	グループのメンバーの意見に対して、自分の意見（共感、質問など）を言えたか。 [当事者意識]
4	全体討議・授業者・教科主任・クラス担任の意見を聞いて、これからの自分の実践に取り入れようとするものがあつたか。 [当事者意識]
5	研究推進委員会が設定した目標は、適切であったか。 [マネジメントスキル]
6	本時の授業は、今回の目標と教科目標を取り入れた授業であったか。 [マネジメントスキル]

*これから自分の授業で実践したいと思ったこと、今後設定したい目標を書く。

(企画についての評価)
 これは全員が評価する。研修の企画者である研究推進委員会が討議を進行するが、討議の時間設定は重要となる。限られた時間で充分に考えさせ、討議できる雰囲気作りをするよう努める。一人だけで育てている生徒ではなく、教師全員で育てている生徒という意識をもち、そのためのコミュニケーションが重要であることについて振り返りで気づき、日々の授業につながるようにしていきたい。

1	チーム/グループ討議では、自分の経験を重ねながら、自分の気づきを言いやすい雰囲気だったか。 [同僚性]
2	チーム/グループ討議では、グループのメンバーが全員、意欲的に意見を言いやすい雰囲気だったか。 [同僚性]
3	校内研修の流れは適切であったか。 [マネジメントスキル]
4	個人思考の時間設定は十分だったか。 [マネジメントスキル]
5	チーム/グループ討議の時間設定は十分だったか。 [マネジメントスキル]

【研修プラン作成後の省察】
 数年前から「逆向き設計」論に関して、自分の専門教科の研修会等で耳にし、授業づくりやテストづくり等に活用していた。そのことにより、以前よりもゴールイメージをもつことができ、何をすれば達成できるのかを明確にすることができるようになった。近年、タテ持ち授業の形態をとるようになり、教科内で共有しながら進めていくことが重視されるようになったことで、この考え方が非常に効果的であると実感している。テンプレートについては初めて使用したが、シン

ブルでわかりやすいことから、誰とでも共有しやすく活用しやすいことがわかった。このことを活かし、今回、校内研修を作成した。このテンプレートを活用し、goals、understanding、questions、knowledge、skillsを明確にし、共有化して校内研修をすることで、学校全体がベクトルを合わせた研修を継続的に行うことができ、研修担当者が適切にゴール設定をすることで発展的に研修ができるのではないかと考える。また、年間を通して教科会が行われるが、全校研修をすることによって、日頃討議している授業の方法や生徒への指導の仕方などについて学校全体で考えるので、教科で考えて実施してきたことが正しかったのかを検討する場となる。研究授業が自分の担当教科であれば、たやすく自分の授業と重ねることができ、より自分事として考える。研究授業が自分と異なる授業の場合は、生徒へのかかわり方や指導の仕方について、他教科の視点から考える。授業力を向上させるために、事後研修で教師たちがコミュニケーションを図ることによって、同じ生徒たちを多角的に捉える視点をもつ。教師たちは、同じ学校で同じ生徒を指導している教師として、継続的に生徒を指導する必要があり、個人の考えに固執することなく、他の教師と発展的に検討していく必要がある。そのために、年間の全校研修の教科や討議するメンバーを変えながら、研究推進委員や教科担当者が注目すべき視点を明確にしたうえで研修することが効果的であると考える。

5. おわりに

本稿は、「学校段階間・教科等間の相互連携」という課題に対して、校内研修によりその実現を図る方策を検討した。これまで、1つの学校、1つの教科という単位で実施されてきた校内研修を、「逆向き設計」論の理論を用いて、1つの「設定されている目標」を掲げることにより、校種や教科の枠を超える教師で実施することができるということを具体的に示した。また、校

内研修の評価指標を設定することにより、「研究の継続性・発展性の不十分さ」という校内研修の課題の1つの解決方法を提示した。2人の研修プランの作成者が述べているように、このテンプレートは日本の小中学校の校内研修を企画するうえで使いやすく、研修テーマが変わっても使用可能なものである。

提案した校内研修プランは、「プラン」に留まっている。今後は、プラン作成者による研修を実施し、評価指標による研修評価結果を積み重ねることにより、学校段階間・教科間等の相互連携に資する校内研修プランの有効性を検証し、プランの改良に努めていきたい。

引用文献

- 1 国立教育政策研究所 (2011) 教員の質の向上に関する調査研究報告書. https://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/pdf/kyouin-003_report.pdf
- 2 文部科学省 (2015): 教育課程企画特別部会 論点整理 (報告).
- 3 高知研教育委員会 (2019): 第2期高知県教育振興基本プラン (第3次改訂版).
- 4 高知県教育委員会 (2010) 保・幼・小・中・高をつなぐ相互連携教育ガイドライン.
- 5 Wiggins, G. and McTighe, J. (1998) : Understanding by Design (1st ed.) Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. (本稿では Wiggins, G. and McTighe, J. (2006). Understanding by Design Expanded 2nd edition Pearson Education, NJ.を参照).
- 6 西岡 加名恵 (2005): ウィキンズとマクタイによる「逆向き設計」論の意義と課題 カリキュラム研究 第14号 pp. 15-29.
- 7 ノールズ, M. (2002): 成人教育の現代的実践—バダゴジーからアンドラゴジーへ 堀薫夫・三輪健二 (訳) 鳳書房.